



*PIANO DEI SERVIZI E DEL PERSONALE  
(PSP)*

2018

**AZIENDA SICILIANA TRASPORTI S.p.A.**  
Sede in Palermo Via Caduti senza Croce, 28  
Codice Fiscale e P.Iva 00110790821 – Capitale sociale € 2.500.000,00 i.v.-Socio unico  
Registro Imprese di Palermo n. 00110790821 – R.E.A. n.184037  
Società soggetta a direzione e coordinamento della Regione Siciliana



---

## \_INDICE GENERALE

PREMESSA _____	Pagina _____	4
La produzione di AST _____		6
I Servizi forniti da AST _____		12
Il fabbisogno di personale _____		20
Gli effetti negativi dei vincoli normativi _____		26



# PIANO DEI SERVIZI E DEL PERSONALE 2018

**AZIENDA SICILIANA TRASPORTI S.p.A.**

Sede Legale in Palermo – Via Caduti Senza Croce n° 28

Codice Fiscale e Partita IVA 00110790821

Capitale Sociale € 2.500.000,00 i.v. – Socio unico

Iscritta al - R.E.A. n° 184037

Società soggetta a direzione e coordinamento della Regione Siciliana



## PREMESSA

Il presente documento è stato predisposto dai competenti Uffici societari e dal Direttore Generale f.f., tutti firmatari dello stesso, quale documento di programmazione per l'esercizio 2018, ed espone le condizioni di sostenibilità operativa dei Servizi attualmente erogati da AST S.p.A. in relazione alla forza ed al fabbisogno di personale, secondo quanto di seguito nel dettaglio illustrato.

Il presente documento è stato redatto in conformità a quanto previsto dall'art. 23, comma 2, Legge di Stabilità Regionale 28 gennaio 2014, n. 5, per i fini successivamente specificati ai commi 4 e 5 dell'art. 64 della legge regionale 19 agosto 2014, n. 21.

La Legge di Stabilità Regionale n. 5 del 28 gennaio 2014, all'art. 23, comma 2, anche per i fini successivamente specificati ai commi 4 e 5 dell'art. 64 della legge regionale 19 agosto 2014, n. 21, stabilisce che le società pubbliche regionali di carattere strategico devono predisporre ed approvare un *“Piano dei servizi e del personale in cui sia determinato il reale fabbisogno di personale e dei servizi stessi in relazione ai propri fini istituzionali, individuando, per ciascun profilo professionale, il numero di dipendenti necessario e il numero dei dipendenti eventualmente in esubero. Il Piano, approvato dagli organi di controllo e di gestione di ciascuna società, è trasmesso al Dipartimento regionale Bilancio e Tesoro – Ragioneria Generale – per il controllo di competenza”*.

Tale documento è, inoltre, adempimento statutario, ai sensi dell'art.14, comma 2 dello stesso e sottoposto alla verifica dell'Assessorato Regionale

all'Economia, ai sensi dell'art. 33, comma 7, della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9.

Per quanto riguarda l'Azienda Siciliana Trasporti S.p.A., tale piano dei servizi e del personale non può che fare riferimento alla produzione di servizi di Trasporto Pubblico Locale, che rappresenta la *mission* aziendale, individuando il relativo fabbisogno di addetti direttamente adibiti all'esercizio di tali servizi nonché a quelli necessari per le attività tecniche ed amministrative connesse alla organizzazione degli stessi.



---

## La Produzione di AST

La produzione dell'Azienda Siciliana Trasporti S.p.A. consiste nell'esercizio di n. 122 autolinee extraurbane adibite al trasporto pubblico locale di viaggiatori e di n. 14 servizi di trasporto pubblico urbano.

L'art. 15 della Legge Regionale 9 maggio 2017 n. 8 ha prorogato al 3.12.2019 la scadenza dei Contratti di Affidamento Provvisorio in essere (n.1 extraurbano e n. 14 urbani).

Il programma di esercizio afferente al servizio di trasporto pubblico extraurbano e le relative percorrenze sviluppate, da realizzarsi da parte della Società per gli anni 2018 e 2019, sono stati determinati dall'Atto di *"rimodulazione del programma di esercizio di cui ai rapporti di affidamento provvisorio dei servizi extraurbani di trasporto pubblico locale in autobus già in concessione regionale"*, stipulato in data 04.04.2016 tra il Rappresentante Legale di AST S.p.A. ed il Dirigente del Servizio 1 del Dipartimento regionale delle Infrastrutture, della Mobilità e dei Trasporti, in applicazione del D.D.G. del Dipartimento medesimo, n. 2310 del 07.10.2015, che ha stabilito di rideterminare al 31 dicembre 2017 il termine di efficacia dei rapporti di affidamento provvisorio costituiti ai sensi dell'art. 27, comma 6, della legge regionale 22 dicembre 2005, n. 19 e già contenuti nel Contratto di Affidamento Provvisorio, nonché nel successivo Atto Aggiuntivo di proroga, a suo tempo stipulati ai sensi della suddetta norma regionale.

Anche il programma di esercizio afferente ai 14 servizi urbani e le relative percorrenze sviluppate, è, allo stato, assicurato da AST S.p.A. in regime di prosecuzione dei relativi Contratti di Affidamento Provvisorio, nonché dai successivi Atti Aggiuntivi di proroga, allora stipulati tra la Società e le amministrazioni locali competenti, sempre in applicazione del medesimo art. 27, comma 6 della l. r. 19/2005 e dall'art. 15 della Legge Regionale 9 maggio 2017 n. 8. Gli stessi sono coerenti con i contenuti del sopra citato D.D.G. 2310/2015.

Per maggiore contezza, si riporta il disposto della norma più volte citata, (art. 27, comma 6 della l. r. 19/2005) che ha regolamentato le modalità di transizione dal regime concessionale a quello dei contratti di affidamento provvisorio: *"...Nelle more dell'approvazione del piano di riassetto organizzativo*

*e funzionale del trasporto pubblico locale, al fine di assicurare la continuità del servizio pubblico di autolinee, le concessioni in atto vigenti accordate dalla Regione e dai comuni ai sensi della legge 28 settembre 1939, n. 1822 e dalla legge regionale 4 giugno 1964, n. 10, sono trasformate in contratti di affidamento provvisorio della durata di trentasei mesi nel rispetto dei programmi di esercizio in vigore alla data di entrata in vigore della presente legge ... Il contratto di affidamento provvisorio erogato a trimestri anticipati deve prevedere un corrispettivo pari al contributo spettante all'azienda per l'anno 2005, calcolato ai sensi della legge regionale 14 giugno 1983, n. 68, oltre IVA, adeguato alla dinamica dei dati ISTAT dal 1998 al 2004... I contratti di affidamento provvisorio ... devono altresì prevedere un sistema tariffario flessibile secondo le dinamiche di mercato ed adeguabile all'andamento dei costi di esercizio".*

In applicazione di detto quadro normativo, l'Azienda ha stipulato, tra la fine del 2007 ed i primi mesi del 2008, un contratto di affidamento provvisorio con la Regione Siciliana, avente per oggetto le autolinee di trasporto pubblico locale extraurbano, già di propria concessione regionale, ed altri diciannove contratti di affidamento, aventi per oggetto le corrispondenti autolinee di trasporto urbano, con i seguenti comuni: Acireale, Alcamo, Augusta, Bagheria, Barcellona P.G., Caltagirone, Carlentini, Chiaramonte G., Gela, Gravina di Catania, Lentini, Mazara del Vallo, Milazzo, Modica, Paternò, Ragusa, Salemi, Scicli e Siracusa; detti contratti, aventi durata di trentasei mesi, ai sensi del sopra citato comma 6 dell'art. 27 della l.r. 19/2005, andavano tutti in scadenza tra l'ultimo trimestre del 2010 ed il primo semestre del 2011.

Considerato il quadro normativo nazionale in vigore in materia di affidamenti di servizi di trasporto pubblico locale, la Giunta di Governo regionale, con delibera n. 199 del 10 giugno 2009 dette mandato all'allora Assessorato Regionale Turismo, Comunicazioni e Trasporti di procedere alla proroga, per ulteriori cinque anni, della data di scadenza dei contratti di Affidamento Provvisorio dei servizi di TPL in corso, agli stessi patti e condizioni.



A seguito di detto mandato e dei relativi atti amministrativi emanati, AST S.p.A. ha stipulato atti aggiuntivi di proroga, tra la fine del 2010 e l'anno 2011, del contratto di affidamento delle autolinee extraurbane e della gran parte di quelli delle autolinee urbane; non sono stati rinnovati alla naturale scadenza, ovvero sottoposti successivamente a risoluzione consensuale, i contratti relativi ai comuni di Alcamo, Bagheria, Gravina di Catania, Mazara del Vallo e Salemi; l'Atto aggiuntivo di proroga dell'affidamento ad AST S.p.A. delle autolinee di competenza regionale è scaduto al 31.12.2015, mentre quelli stipulati con i comuni competenti e riguardanti le autolinee di competenza comunale sono scaduti tra il mese di settembre 2015 ed il mese di aprile 2016.

L'art. 7 della l.r. 9 maggio 2012, n. 26, nonché la legge regionale di bilancio 9 maggio 2012, n. 27, hanno ridotto del 20%, per il triennio 2012 – 2014, rispetto all'anno 2011, lo stanziamento di cui al capitolo 476521, indirizzato al finanziamento dei corrispettivi dei contratti di affidamento provvisorio di TPL extraurbano ed urbano vigenti; in coerenza con la predetta riduzione delle risorse finanziarie, si è proceduto ad una proporzionale riduzione dei programmi di esercizio previsti dai contratti di affidamento provvisorio e dai successivi atti di proroga.

La legge regionale di bilancio n. 6 del 28 gennaio 2014 ha ulteriormente ridotto, per il medesimo anno e per quello successivo, lo stanziamento al Capitolo 476521 di un importo pari al 6% rispetto all'importo del 2013.

Successivamente, pur essendo stato riconfermato nel Bilancio pluriennale di Previsione della Regione Siciliana, per il triennio 2015/2017, lo stesso importo a finanziamento del capitolo 476521 per gli anni 2016 e 2017, il già citato D.D.G. 2310/2015 ha stabilito di procedere ad una ulteriore riduzione del 6%, rispetto al 2015, delle somme indirizzate al finanziamento dei corrispettivi da erogare per lo svolgimento dei rapporti di affidamento provvisorio delle autolinee di competenza regionale prorogati al 31.12.2017, rimodulandone i relativi programmi di esercizio, e destinando le somme recuperate ad incrementare i corrispettivi relativi alla proroga, per il medesimo periodo, dei rapporti di affidamento provvisorio riguardanti le autolinee di competenza comunale.

Infine, l'art. 15 della già citata Legge Regionale di stabilità 9 maggio 2017 n. 8, rubricato "Proroga contratti servizi di trasporto pubblico locale" ha così stabilito "Al fine di completare le attività propedeutiche necessarie per l'indizione dei bandi di gara per l'aggiudicazione dei servizi minimi, coincidenti con l'attuale rete dei servizi in termini quantitativi e qualitativi, salvo eventuali adeguamenti in conformità ai criteri previsti all'articolo 16 del decreto legislativo 19 novembre 1997, n. 422 e successive modifiche e integrazioni, onde non compromettere la regolare continuità degli affidamenti del trasporto pubblico locale e regionale, di cui all'articolo 27, commi 6 e seguenti, della legge regionale 22 dicembre 2005, n. 19 e successive modifiche e integrazioni, la scadenza dei relativi contratti è prorogata al termine ultimo previsto dall'articolo 8, paragrafo 2, del Regolamento (CE) 23 ottobre 2007, n. 1370/2007 (3 dicembre 2019)".

Ed ancora, con Legge di assestamento n. 16 del 11 agosto 2017, il legislatore regionale, al comma 3 dell'art. 14, rubricato "Continuità servizi di Trasporto Pubblico Locale passeggeri su strada", ha così statuito "3. L'Amministrazione regionale, in considerazione del mantenimento della partecipazione societaria regionale nell'Azienda Siciliana Trasporti S.p.A. in virtù di quanto previsto all'articolo 20, comma 1, lettera a), della legge regionale 12 maggio 2010, n. 11 e successive modifiche e integrazioni, può procedere all'affidamento diretto dei servizi di trasporto pubblico extraurbano su strada alla predetta società, qualora sussistano i presupposti stabiliti dall'articolo 5, comma 2 del regolamento (CE) n. 1370/2007 e con le modalità previste nel citato regolamento."

In considerazione di quanto previsto dal predetto art. 14, ove il legislatore regionale intendesse procedere all'affidamento diretto dei servizi di trasporto pubblico extraurbano ad AST S.p.A., anche prima del 3.12.2019, appare del tutto ovvio che il presente Piano dei Servizi e del Personale dovrà essere rimodulato di conseguenza.

Da tutto quanto sopra discende che AST S.p.A. esercita attualmente un complesso di n. 122 autolinee extraurbane, nei programmi di esercizio definiti dall'atto di proroga sottoscritto il 04.04.2016, nonché n. 14 servizi urbani nei comuni di Acireale, Augusta, Barcellona P.G., Caltagirone, Carlentini, Chiaramonte Gulfi, Gela, Lentini, Milazzo, Modica, Paternò, Ragusa, Scicli e Siracusa; detto esercizio determina l'obbligo di servizio pubblico, a carico di AST S.p.A., di produrre, rispettivamente, una percorrenza contrattuale di km. 14.604.683,3 per i servizi extraurbani e di km. 3.262.084,48 circa per quelli urbani; tale ultimo valore è da considerarsi approssimativo, in quanto, ad oggi, il Dipartimento regionale delle Infrastrutture, della Mobilità e dei Trasporti non ha ancora determinato in via definitiva i corrispettivi spettanti per ciascun servizio

urbano e, di conseguenza, possono individuarsi solo in via approssimativa le percorrenze corrispondenti a ciascun corrispettivo; le variazioni che verranno a determinarsi possono, comunque, considerarsi irrilevanti ai fini del presente elaborato.



---

I Servizi forniti da AST  
Modalità e Organizzazione

Le predette autolinee extraurbane ed urbane sono articolate in corse effettuate lungo l'intero percorso dell'autolinea medesima ovvero su una porzione di esso, con orari prestabiliti di partenza, arrivo e transito per le varie località o strade servite.

L'insieme di tali condizioni di svolgimento del servizio di trasporto concorre a determinare il programma di esercizio di ciascuna autolinea, che, pertanto, presenta caratteristiche di rigidità, sia perché specificatamente autorizzato dal competente Dipartimento Regionale dei Trasporti, ovvero dall'ufficio dell'amministrazione comunale competente per il servizio urbano, sia perché il servizio di TPL è caratterizzato da offerta indifferenziata e predeterminata, a disposizione dell'utenza/clientela, che acquista il titolo di viaggio per usufruirne; il viaggiatore/cliente, pertanto, vanta un diritto alla regolarità della erogazione del medesimo, tutelato anche da norme di rango penale ed amministrativo.

Per le predette ragioni, le località di origine e destinazione delle corse facenti parte delle autolinee di TPL, hanno una dislocazione territoriale predeterminata ed obbligatoria e, di conseguenza, la dislocazione territoriale del personale direttamente adibito al servizio, nonché, in parte, di quello adibito alle attività organizzative ed amministrative connesse, è funzione della distribuzione dell'esercizio sul territorio.

Tale sistema a rete della produzione di servizi di TPL determina la necessità della collocazione del personale e dei mezzi nelle località ove sono ubicati i capilinea di origine delle corse, nelle quantità necessarie a garantire comunque l'effettuazione del servizio, a prescindere dalla effettiva prestazione di lavoro fornita dal personale addetto, che può legittimamente risultare assente in ciascuna giornata per ferie, permessi, malattia ecc.

Per ciascun capolinea, pertanto, l'organico di personale addetto deve essere determinato in modo tale da poter garantire la effettuazione di tutto il servizio, nonostante il possibile verificarsi di assenze, sia programmate che saltuarie ed improvvise, degli operatori ad esso adibiti; è del tutto evidente che la determinazione delle riserve di personale debba essere prevista per ciascun capolinea ovvero, al più, per capilinea limitrofi, non essendo operativamente attuabile la sostituzione di personale assente con altro dislocato in località

molto distanti, tenuto anche conto dei vincoli e dei maggiori costi previsti dal contatto di lavoro a carico del datore di lavoro per tali evenienze, nonché delle difficoltà operative connesse al rispetto degli orari di partenza delle corse.

Le corse previste nel programma di esercizio, facenti capo ad un determinato capolinea, vengono organizzate in turni di servizio del personale; ciascun turno di servizio contiene un insieme di corse, compatibili tra di loro in termini di orari e località di origine e destinazione, che ciascun addetto, assegnato a quel capolinea, deve effettuare alla guida del mezzo aziendale di linea; il turno di servizio rappresenta l'unità elementare della prestazione lavorativa su base giornaliera; poiché ogni turno di servizio deve essere svolto con una specifica cadenza temporale (annuale, scolastico, festivo, estivo, ecc.), la formulazione del fabbisogno organico di ciascun capolinea deve considerare i limiti ciclici (riposi, festività, numero massimo di ore di guida, ferie, ecc.) e saltuari (malattia, permessi ecc.) afferenti alla prestazione lavorativa degli addetti, affinché i turni di servizio e, quindi, le corse del programma di esercizio, vengano tutte regolarmente effettuate.

A ciò si aggiunge che il programma di esercizio non prevede un dispiegamento omogeneo di corse nell'arco delle ore della giornata, ma si sviluppa con addensamenti nelle fasce orarie di punta rispetto a quelle di morbida, in relazione alla mobilità pendolare scolastica e lavorativa, che risulta preponderante; ciò comporta uno squilibrio strutturale dell'utilizzo del personale di guida nell'ambito giornaliero feriale.

Infine, vale la pena sottolineare che nelle località ove insistono i capilinea dai quali hanno origine molte autolinee, devono essere collocati depositi per il ricovero delle macchine ed officine, nonché uffici tecnici ed amministrativi, che sovrintendono alla manutenzione, ai controlli, all'acquisizione e recupero dei ricavi, nell'ambito di un territorio ove sono collocati un insieme di capilinea di autolinee.

Attualmente, la rete delle autolinee extraurbane ed urbane, esercitate da AST S.p.A., conta n. 81 località del territorio della Regione ove sono dislocati

capilinea di servizi. Dette località sono distribuite in tutte le province siciliane; in particolare:

- n. 1 nella provincia di Agrigento;
- n. 1 nella provincia di Caltanissetta;
- n. 14 nella provincia di Catania;
- n. 2 nella provincia di Enna;
- n. 11 nella provincia di Messina;
- n. 23 nella provincia di Palermo;
- n. 12 nella provincia di Ragusa;
- n. 10 nella provincia di Siracusa;
- n. 7 nella provincia di Trapani.

In alcune delle predette località sono ubicate le sedi territoriali aziendali, ove sono presenti le rimesse e le officine di proprietà della Società e funzionali alla produzione, nonché gli uffici amministrativi territoriali; esse sono Catania, Messina, Modica, Palermo, Siracusa e Trapani; in tali sedi sono dislocati dipendenti non direttamente adibiti alla guida dei mezzi di linea, ma che svolgono mansioni di controllo sulla regolarità dell'esercizio, ovvero afferenti alle aree professionali dei settori Amministrazione e Servizi, Manutenzione ed Impianti e Servizi Ausiliari.

In altre località insistono capilinea nei quali originano un numero rilevante di corse extraurbane e sono presenti, in alcuni casi, anche servizi urbani; in tali luoghi sono presenti immobili con caratteristiche industriali di proprietà della Società ovvero aree di parcheggio di proprietà o in locazione.

La mancata copertura delle posizioni dirigenziali vacanti (n.3 unità, oltre a quella di Direttore Generale, in atto ricoperta da un Dirigente), nonostante le numerose richieste, in tal senso, avanzate al Servizio Partecipazioni della Regione Siciliana e mai riscontrate, ha determinato, come conseguenza, l'adozione di una delibera, da parte del C. di A. nella seduta del 15/09/2016, nella quale, nelle more della copertura delle predette posizioni dirigenziali vacanti, al fine di garantire il funzionamento dell'Azienda, è stato approvato un Funzionigramma aziendale, finalizzato all'utilizzo delle sole risorse lavorative interne, stante l'attuale vigenza del divieto di nuove assunzioni e del blocco

delle progressioni di carriera, imposto alla società con l'art 20 della L.R. n. 11/2010 e ss.mm.ii.

Il nuovo Funzionigramma, di natura provvisoria e nelle more del reperimento delle risorse già citate, prevede, per la Direzione Generale, l'istituzione di n.5 Aree Organizzative: il Settore Amministrativo, l'Ufficio Legale e Affari Generali, il Settore Logistica, il Settore Risorse Umane e il Settore Produzione dal quale dipendono le sei Sedi Periferiche citate in precedenza, all'interno delle quali viene gestita l'operatività dei servizi di TPL in capo all'Azienda. L'Ufficio Qualità, prima posto alle dipendenze del Direttore Generale, diviene organo in staff al Direttore Generale e incorpora al proprio interno anche il Quality Manager.

Come già evidenziato, la rimodulazione dei settori e dei servizi è una diretta conseguenza delle gravi carenze di organico, soprattutto nelle funzioni apicali, determinatesi nel corso degli anni sotto la vigenza della normativa ostativa delle assunzioni e delle progressioni di carriera. Infatti, nel precedente funzionigramma, ritenuto ottimale per la gestione dell'Azienda, erano previsti 8 Dirigenti, oltre al Direttore Generale. Di fatto il divieto di nuove assunzioni, ed i pensionamenti verificatisi, ha determinato una forte riduzione delle figure dirigenziali passate dalle 8 unità iniziali alle 5 unità attuali, di cui una ricopre anche le funzioni di Direttore Generale ed un'altra è prossima alla quiescenza. In considerazione di ciò, nell'ottica dell'ottimizzazione delle risorse disponibili, i predetti Dirigenti sono stati assegnati alla direzione dei Settori/Uffici centrali, mentre, le ex Strutture Territoriali, prima unità organizzative dotate di una certa autonomia e poste sotto la direzione di un Dirigente, sono state declassate in Sedi Periferiche, ovvero articolazioni della medesima struttura aziendale, a capo delle quali è stato posto un funzionario inquadrato nell'Area Professionale 1<sup>^</sup> del C.C.N.L. di Settore, alle dipendenze del Dirigente assegnato al Settore Produzione. In atto, risultano coperte, in tal senso, le sedi periferiche di Palermo, Catania, Siracusa e Trapani, mentre, le Sedi di Messina e Modica, nelle more dell'individuazione dei soggetti preposti, fanno capo al Dirigente del Settore Produzione.

E' utile ribadire che, nel corso degli anni, si sono determinate significative carenze di personale, soprattutto nelle sedi periferiche, in quanto le risorse



poste in quiescenza non sono state sostituite, stante il divieto di assunzioni. Si rende, pertanto, necessario e improcrastinabile procedere alla copertura di tali carenze.

## □ **Area Operativa Esercizio**

Sulla base, pertanto, dei turni di servizio dislocati in ciascun capolinea e considerando la prestazione annua e giornaliera media di ciascun addetto

**Tabella fabbisogno personale per tipologia turni di servizio**

<b>Prestazione effettiva Operatore di Esercizio</b>	
Giorni di calendario	365,0
Riposi settimanali	52,0
Festività	11,0
Media ferie spettanti	25,5
Permessi retribuiti CCNL	2,0
Festività sopresse	3,0
Media riposi aggiuntivi	5,5
Incidenza permessi sindacali	1,0
<b>Effettivo prima della malattia</b>	<b>265,0</b>
Incidenza Malattia, Infortunio, L. 104, Donazione Sangue (8,1%)	21,5
<b>Prestazione effettiva media</b>	<b>243,5</b>

Domeniche in un anno	52
Festivi in un anno	11
Sabati in un anno	52
Giorni feriali in un anno	302
Giorni feriali estivi	80
Giorni festivi estivi	15
Santo Patrono	1

Tipologia turno	Giorni esercizio in un anno	Fabbisogno Operatori di Esercizio per tipologia turno	Fabbisogno corretto Operatori di Esercizio per tipologia turno
Feriale annuale	302	1,24	1,2
Scolastico/Invernale	221	0,91	1,0
Trisettimanale	150	0,62	0,6
Lunedì - Venerdì	250	1,03	1,0
Sabato	52	0,21	0,2
Feriale Estivo	80	0,33	0,3
Festivo	60	0,25	0,2
Corse libere (scolastiche)	221	0,50	0,50

riprodotta nella tabella sopra riportata.

Si ritiene altresì opportuno attivare, presso la Direzione Generale, un Ufficio Ispettivo con a capo un Funzionario apicale, coadiuvato da un Coordinatore di Esercizio (par. 210) e da n. 6 Addetti all'Esercizio ( par.193), che avrà il compito di controllare l'attività dell'ufficio movimento di tutte le Sedi Periferiche, in modo da assicurare uniformità operativa tra le stesse, e di gestire

adibito alla guida, è stato determinato il relativo fabbisogno di personale, inquadrato nella corrispondente figura professionale, suddiviso per ogni capolinea.

La modalità di calcolo del fabbisogno di addetti alla guida dei mezzi aziendali di linea, in funzione della prestazione effettiva media di ciascuno di essi e dell'impiego necessario per lo svolgimento di ciascuna tipologia di turno di servizio, è

le attività di controllo sia in merito al regolare svolgimento del servizio contrattuale che in merito al contrasto dell'evasione tariffaria.

## □ **Area Operativa Amministrazione e Servizi**

La struttura amministrativa della Società è determinata in funzione delle caratteristiche di tipo industriale dei processi gestionali ed organizzativi necessari alla produzione dei servizi di TPL cui è vocata AST S.p.A.

Tali processi gestionali, considerata la struttura unitaria della Società ma la dislocazione estremamente ampia sul territorio della sua produzione, conduce ad attività di tipo amministrativo connesse alla porzione di produzione svolta nell'ambito delle competenze territoriali della sede periferica, da svolgersi necessariamente presso le sedi territoriali ed altre, di carattere complessivo e strategico, da svolgersi presso la Direzione Generale.

Le principali attività amministrative che vengono svolte nell'ambito delle sedi territoriali periferiche sono connesse alla gestione e vendita dei titoli di viaggio, alla contabilizzazione dei ricavi, alla gestione dei rapporti con gli enti territoriali, alla individuazione del fabbisogno di beni e servizi funzionali alla manutenzione del materiale rotabile e degli impianti, alla gestione del personale facente capo alla sede, alla gestione degli adempimenti e delle procedure in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, prevenzione incendi e gestione rifiuti.

A seguito della già richiamata delibera adottata dal C.d.A. nella seduta del 15.09.2016, indirizzata a far fronte alle situazioni emergenziali derivanti dalla mancata copertura delle posizioni dirigenziali, La Direzione Generale della Società è stata strutturata in Settori e Uffici, competenti su ciascun aspetto della attività gestionale e in Uffici, di staff al Direttore Generale, che svolgono compiti specifici di controllo o di carattere strategico, direttamente connessi alla funzione di Organo Societario del Direttore Generale. I Settori e Uffici nei quali è strutturata la Direzione Generale sono i seguenti:

- Settore Logistica (Aree Tecnica, Engineering e Esercizio, servizi di Centralino e Portierato);

- Ufficio Legale e Affari Generali (Uffici Legale, Stazione Appaltante e Società Controllate e Partecipate);
- Settore Risorse Umane (Aree Personale e Paghe);
- Settore Amministrativo (Aree Economico-finanziaria e Controllo di Gestione);
- Settore Produzione (dipendenze: Sedi Periferiche di Palermo, Catania, Messina, Modica, Siracusa e Trapani).

Gli Uffici di staff al Direttore Generale sono i seguenti:

- Ufficio del Direttore Generale;
- Ufficio del protocollo Generale;
- Ufficio Qualità

### **□ Area Operativa Manutenzione, Impianti e Officine**

Nell'ambito delle medesime sedi territoriali si svolgono anche attività di tipo tecnico, indirizzate alla manutenzione del materiale rotabile, utilizzato nei servizi di trasporto di competenza della sede medesima, e degli immobili presso cui si svolgono le predette attività tecniche ed amministrative.

Il fabbisogno di personale in tale area operativa è stato determinato con l'obiettivo di implementare le figure professionali maggiormente dotate di professionalità e competenze, la cui forza si è fortemente ridotta negli anni a causa dei fisiologici pensionamenti; ciò in linea con l'indirizzo aziendale recentemente attuato, in materia di manutenzione, che prevede il reintegro di tale area aziendale con risorse di lavoro somministrato e l'eventuale affidamento ad officine esterne unicamente degli interventi di riparazione di notevole rilevanza.



---

## Il fabbisogno di Personale

## □ Fabbisogno e Forza di Personale

Nella tabella denominata **"FABBISOGNO E FORZA PERSONALE AL 30.09.2017"**, è riportata l'intera compagine societaria, con l'indicazione specifica del fabbisogno di personale per tutta la Struttura aziendale, suddiviso per le Aree Operative e per le figure professionali cui deve uniformarsi l'inquadramento del personale secondo il Contratto Nazionale per il Settore degli Autoferrotranvieri, che deve obbligatoriamente applicarsi al rapporto di lavoro dei dipendenti delle Imprese esercenti servizi di Trasporto Pubblico Locale su gomma e su ferro, che non siano esercitati da Ferrovie dello Stato. Ai Dirigenti della Società si applica, invece, il Contratto Nazionale dei Dirigenti delle Imprese produttrici di Beni e Servizi.

FIGURA PROFESSIONALE	PARAMETRO RETRIBUTIVO	FABBISOGNO	FORZA	DIFFERENZA
<b>DIRIGENTI</b>		<b>8</b>	<b>5</b>	<b>-3</b>
<b>AREA OPERATIVA "AMMINISTRAZIONE E SERVIZI"</b>				
RESP. UNITA AMM. / TEC COMPL.	250	10	2	-8
CAPO UNITA' ORGAN. AMM / TEC	230	4	8	4
PROFESSIONAL	230	11	4	-7
COORDINATORE DI UFFICIO	205	11	10	-1
SPECIALISTA AMM./TEC.	193	28	14	-14
COLLABORATORE DI UFFICIO	175	23	21	-2
OPERATORE QUALIF. D'UFFICIO	140/155	24	28	4
OPERATORE DI UFFICIO	130	7	23	16
<b>TOTALE</b>		<b>118</b>	<b>110</b>	<b>-8</b>
<b>AREA OPERATIVA "ESERCIZIO"</b>				
COORDINATORE DI ESERCIZIO	210	7	4	-3
ADDETTO ALL'ESERCIZIO	193	28	7	-21
OPERATORE DI ESERCIZIO	140/183	635	619	-16
COLLABORATORE DI ESERCIZIO	129	14	14	0
<b>TOTALE</b>		<b>684</b>	<b>644</b>	<b>-40</b>
<b>AREA OPERATIVA "MANUTENZIONE, IMPIANTI ED OFFICINE"</b>				
CAPO UNITA' TECNICA	205	6	1	-5
CAPO OPERATORI	188	10	8	-2
OPERATORE CERTIFICATORE	180	14	8	-6
OPERATORE TECNICO	170	24	10	-14
OPERATORE QUALIFICATO	140/160	12	2	-10
OPERATORE DI MANUTENZIONE	130	8	5	-3
<b>TOTALE</b>		<b>74</b>	<b>34</b>	<b>-40</b>
<b>SERVIZI AUSILIARI</b>				
CAPOSQUADRA AUSILIARI	121	4	2	-2
OPERATORE GENERICO	116	2	1	-1
AUSILIARIO	110	5	7	2
AUSILIARIO GENERICO	100	13	10	-3
<b>TOTALE</b>		<b>24</b>	<b>20</b>	<b>-4</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>908</b>	<b>813</b>	<b>-95</b>

Nella predetta tabella è, inoltre, riportata, con le stesse specificazioni del Fabbisogno di personale, la forza aziendale dei dipendenti in servizio ed infine, le posizioni vacanti per ciascuna figura professionale, che necessitano di essere occupate al più presto al fine di garantire efficacia ed efficienza nell'attività da svolgere e sicurezza del servizio reso.

Per alcune figure professionali e, in particolare, per quella di Capo Unità Organizzativa (parametro 230) il dato che, a prima vista, potrebbe essere considerato un esubero (4 unità), in realtà deve essere correlato con la carenza di 8 unità, presente nella figura professionale di Responsabile Unità Complessa (parametro 250), posta, nella scala gerarchica, a livello immediatamente superiore. Tale situazione è correlata al divieto di effettuare progressioni di carriera, in atto vigente, che ha impedito l'espletamento di una selezione interna per la copertura dei posti vacanti.

Alcune delle posizioni vacanti potrebbero essere ricoperte – nel caso di sussistenza dei requisiti specifici di professionalità – mediante l'applicazione, anche per le qualifiche dirigenziali, dell'art. 39 della l.r. 14 maggio 2009 nr. 6, così come previsto dal Regolamento recante CRITERI E MODALITA' PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE approvato dal C.d.A. nella seduta del 18 novembre 2016 su direttiva del Socio Unico - Servizio Partecipazioni del Dipartimento Bilancio e Tesoro della Ragioneria Generale della Regione Sicilia, nonché mediante il prelievo di personale iscritto all'Albo dei dipendenti delle società in liquidazione a totale o maggioritaria partecipazione regionale, di cui al primo comma dell'art. 64 della già citata legge regionale n. 21/2014, così come espressamente previsto dal regolamento prima richiamato. In relazione a quanto sopra, si ritiene, comunque, necessario evidenziare che:

- il personale inquadrato nella figura professionale di **Coordinatore di Esercizio** svolge attività di coordinamento del personale adibito alla guida dei mezzi aziendali di linea, nonché di controllo ed intervento per assicurare la regolarità dei servizi di trasporto nell'ambito territoriale di propria competenza; nella generalità delle aziende che esercitano servizi di TPL, il personale inquadrato in tale figura professionale deve possedere approfondita conoscenza delle autolinee esercitate e competenze in materia di organizzazione di servizi di trasporto pubblico; viene, pertanto,

individuato, mediante selezione, tra i dipendenti della stessa Area Operativa Esercizio ovvero acquisito dall'esterno, se in possesso di formazione professionale tecnica coerente con le predette mansioni;

- il personale inquadrato nella figura professionale di **Addetto all'Esercizio** svolge attività di controllo sul personale adibito alla guida dei mezzi aziendali di linea, sulla regolarità dei servizi di trasporto dell'area territoriale di propria competenza ed anche sull'utenza; nella generalità delle aziende che esercitano servizi di TPL, il personale inquadrato in tale figura professionale deve possedere approfondita conoscenza delle autolinee esercitate e competenze in materia di organizzazione di servizi di trasporto pubblico; viene, pertanto, individuato, mediante selezione, tra i dipendenti della stessa area operativa Esercizio;
- il personale inquadrato nella figura professionale di **Operatore di Esercizio**, adibito alla guida dei mezzi aziendali in servizio pubblico di linea deve possedere, per legge, patente di guida di categoria speciale ed abilitazione pubblica denominata "Certificato di Qualificazione del Conducente";
- il personale inquadrato nella figura professionale di **Collaboratore di Esercizio** è per lo più proveniente dai dipendenti che svolgevano la mansione di bigliettaio a bordo dei mezzi (figura ormai abrogata nelle tabelle di inquadramento del personale autoferofilotranviario, prevista dal contratto nazionale di lavoro), ovvero dipendenti già inquadrati nella figura professionale di Operatore di Esercizio (adibiti alla guida) e successivamente dichiarati inadatti a tale mansione per aver perduto i requisiti psico-fisici previsti dalla legge e verificati periodicamente da strutture sanitarie competenti per tale valutazione;

di conseguenza, le deficienze di personale rilevabili in AST S.p.A. per tutte le figure prima specificate potranno essere coperte con soggetti in posizione di comando dell'Amministrazione regionale ovvero prelevati dall'albo dei dipendenti delle società partecipate in liquidazione, unicamente qualora questi ultimi siano in possesso dei requisiti sopra indicati.

Per quanto riguarda poi le deficienze di personale rilevabili nell'Area Manutenzione, Impianti e Officine, nonché nel Settore Tecnico ed Engineering

della Direzione Generale si potrebbe fare ricorso a soggetti in posizione di comando dell'Amministrazione regionale ovvero prelevati dall'albo dei dipendenti delle società partecipate in liquidazione, unicamente qualora questi ultimi posseggano titoli di studio e formazione professionale di tipo tecnico di indirizzo meccanico.

*Pertanto, le carenze della forza lavoro rilevate per AST S.p.A. con riferimento alle tre diverse Aree Operative:*

1. *Amministrazione e Servizi*
2. *Esercizio*
3. *Manutenzione Impianti ed Officine*

*determinano un fabbisogno pari a **92 unità**, al quale va aggiunto il fabbisogno di figure dirigenziali, pari a **3 unità**, per una carenza complessiva pari a **95 unità**.*

#### ❑ **Fabbisogno e Forza di Dirigenti**

A capo di ciascun Settore/Ufficio della Direzione Generale, nonché di ciascuna Struttura Territoriale "PALERMO/TRAPANI" – "MESSINA/CATANIA" – "SIRACUSA/MODICA" è prevista una posizione di dirigente, in considerazione della rilevanza e complessità delle attività amministrative, tecniche od operative svolte, nonché delle responsabilità di natura pubblica e verso terzi connesse alla sicurezza nei luoghi di lavoro ed alla sicurezza e regolarità del servizio pubblico. Attribuzioni, queste ultime che presuppongono autonomia e capacità di spesa proprie solo delle figure dirigenziali ai sensi del Codice Civile.

Il funzionigramma aziendale relativo alle posizioni apicali prevede 8 posizioni dirigenziali, oltre al Direttore Generale, mentre i dirigenti attualmente in servizio sono in numero di 5, uno dei quali ricopre la carica di Direttore Generale f.f., in quanto anche la posizione di Direttore Generale titolare risulta attualmente vacante.

Ed è in tale ottica che, considerata tale carenza e stante l'impossibilità, allo stato attuale, di ricoprire le predette figure dirigenziali, il C.d.A. ha adottato il



nuovo funzionigramma aziendale che, relativamente alle posizioni apicali, ha ridotto le posizioni dirigenziali da 8 a 5, oltre al Direttore Generale.

Per ovvie ed irrinunciabili necessità di salvaguardia degli interessi aziendali e di gestione dell'Impresa di TPL, è assolutamente necessario garantire la continuità e la regolarità degli adempimenti in ordine alle suddette competenze specialistiche relative alle posizioni dirigenziali assenti, anche al fine di dare regolare e puntuale riscontro a tutti i relativi impegni e obblighi di operatività produttiva, tecnica e amministrativa dell'Azienda;

Tutto quanto sopra premesso e considerato, risulta necessario ed imprescindibile procedere alla materiale immediata copertura dei ruoli dirigenziali vacanti, a garanzia del buon funzionamento degli Uffici e dell'organizzazione aziendale, nonché della produzione stessa e del controllo delle procedure operative, e dunque, in ultima analisi, a tutela del patrimonio aziendale e dello stesso Socio Unico, facendo ricorso – in vigenza del divieto di assunzione e di progressione di carriera – a idonee e condivise soluzioni di acquisizione del necessario personale dirigenziale che garantisca il buon funzionamento della macchina aziendale.



---

## Gli effetti negativi dei vincoli normativi

## **I. IL DIVIETO DI ASSUNZIONE DI NUOVO PERSONALE**

Con l'art. 33 della L.R. 2/2002, fu imposto all'Azienda Siciliana Trasporti, illo tempore ancora Ente Pubblico Economico, il divieto di procedere ad assunzione di personale. A seguito della trasformazione dell'Ente in Società per azioni, AST ha definito e progressivamente realizzato gli obiettivi di cui al Piano Industriale 2006-2009 di AST S.p.A. ed alle successive integrazioni e modifiche, coerentemente agli indirizzi del Socio Unico e seguendo una politica generale di contenimento dei costi.

Successivamente, con l'art. 7 della L.R. 21/2006, fu aperta una finestra normativa che consentì l'ingresso di nuovo personale in azienda, per effetto della stabilizzazione delle risorse già nella stessa impiegate con varie tipologie contrattuali.

Lo stesso art. 7, al comma III, imponeva, altresì, la procedura ad evidenza pubblica per ogni successiva immissione di personale.

Tuttavia, chiusa tale finestra normativa, per effetto di successivi strumenti legislativi di carattere generale, via via succedutisi e relativi anche al Patto di Stabilità (quest'ultimo, pienamente rispettato per le politiche del personale, pur non applicandosi esso all'Azienda di TPL, già peraltro esclusa dalla Regione, nel 2006, dal cosiddetto "comparto pubblico" giusta decreto dell'Assessorato all'Economia, relativo al Cassiere unico regionale), AST S.p.A. non ha più potuto rimpiazzare il personale che negli anni è uscito, per quiescenza o altro, dai ranghi del personale in forza, sterilizzando, così di fatto, la leva gestionale delle politiche di reclutamento necessarie per garantire la continuità gestionale di una organizzazione industriale complessa come AST S.p.A.

Il divieto di assunzione di nuovo personale, pur avendo comportato una contrazione del costo del lavoro derivante dalla riduzione del personale in forza, ha causato, per converso, significative disfunzioni organizzative e gestionali che ostacolano, non poco, il perseguimento degli obiettivi aziendali, in termini di efficienza ed efficacia della produzione.

In particolare, nell'evidenziare che in nessun modo si è mai dovuto rinunciare al rispetto di tutti i vincoli contrattuali e normativi di gestione del personale e di

sicurezza d'esercizio, tuttavia con riferimento alle due aree d'impiego del personale, maggiormente colpite dai negativi effetti di tali vincoli, occorre sottolineare:

❑ **La progressiva riduzione del personale viaggiante con conseguente:**

- Incremento delle prestazioni medie di lavoro straordinario;
- Allungamento dei nastri lavorativi con appesantimento dei turni di servizio;
- Difficoltà organizzative per la concessione e fruizione delle ferie;
- Inasprimento dei rapporti intersindacali e delle relazioni industriali.

❑ **La progressiva riduzione del personale di area manutenzione e impianti, implicanti:**

- Incremento delle prestazioni medie di lavoro straordinario;
- Difficoltà operative nella gestione delle infrastrutture e degli impianti;
- Impossibilità di gestione interna degli interventi di minuto mantenimento dell'autoparco;
- Necessità di far ricorso al mercato per l'approvvigionamento di servizi;
- Incremento del "fermo tecnico", a causa degli interventi esternalizzati di minuto mantenimento.

## **II. IL DIVIETO DI EFFETTUARE PROGRESSIONI DI CARRIERA**

Con Delibera della Giunta Regionale di Governo n. 221 del 30 settembre 2008, fu, poi, inibita alle società partecipate della Regione Siciliana, la possibilità di procedere all'attivazione di procedure interne di progressione di carriera del personale, sterilizzando, così, anche per l'Azienda di TPL, la principale leva di gestione del personale di cui dispone il management rispetto alle necessità di copertura dei vuoti operativi nella catena di comando e, vieppiù, deprivando i lavoratori della principale leva motivazionale nell'erogazione delle prestazioni lavorative.

Dall'analisi storica dei dati emerge con chiarezza come nel tempo si sia determinato un fabbisogno di personale necessario per l'esercizio dell'attività

d'impresa, anche in posizioni strategiche, quali quelle officinali per le riparazioni di minuto mantenimento, quelle di contrasto all'evasione tariffaria e, in primis, quelle degli operatori di esercizio, essenziali per l'espletamento dei servizi di TPL.

La situazione operativa e gestionale prima descritta, conseguente agli esposti vincoli alieni alla volontà aziendale, oltre a rappresentare un elemento di criticità con riferimento all'adeguatezza degli organici rispetto alle necessità minimali dell'impresa, ha comportato, nel tempo, anche l'attuazione di azioni conseguenti all'impossibilità d'immettere nuova forza lavoro ovvero di acquisire le professionalità occorrenti con le naturali progressioni di carriera.

Tali azioni si sono sostanziate nella esternalizzazione di talune attività di manutenzione, un tempo gestite con personale interno, nonché nel ricorso al lavoro interinale per la copertura delle deficienze in organico afferenti alla figura di Operatore di Esercizio, adibiti alla guida dei mezzi.

Il protrarsi dei vincoli normativi sopra descritti, relativi al divieto di assunzione di nuovo personale (dal 2002) ed al contestuale divieto di attivare procedure di progressione di carriera (dal 2008), ha, infatti, anche generato un notevole gap tra la pianta organica di AST e il personale in forza.

Per maggiore chiarezza espositiva delle problematiche de quibus, si sintetizzano le aree d'impiego del personale maggiormente colpite dagli esodi per quiescenza:

❑ **IL MOVIMENTO**

- Graduati di Movimento;
- Addetti all'Esercizio;
- Operatori d'Esercizio.

❑ **LA MANUTENZIONE E GLI IMPIANTI**

- Capi Officina;
- Operai specializzati;
- Addetti agli impianti.

Il divieto di attivazione delle procedure per gli avanzamenti di carriera del personale, dunque ha determinato, ancor più in contemporanea vigenza del

divieto di assunzione di nuovo personale, importanti criticità gestionali che occorrerebbe immediatamente superare con la rimozione di detto divieto, mediante apposito atto deliberativo da parte della Giunta Regionale di Governo.

A tal fine, si evidenziano le disutilità oggettive finora causate da tale divieto che AST S.p.A. ha dovuto necessariamente osservare pienamente:

- La nascita di vuoti progressivamente sempre più rilevanti nell'organico aziendale;
- L'annullamento di taluni livelli gerarchici nella catena di comando funzionali alle necessità di AST;
- La maggiore difficoltà nella distribuzione di responsabilità e competenze rilevanti per il TPL;
- L'incremento della litigiosità e del relativo contenzioso del lavoro;
- La sterilizzazione della leva motivazionale dei lavoratori;
- L'abbassamento degli indici tipici in letteratura di disponibilità e attaccamento all'azienda.

Occorre anche evidenziare che la distribuzione territoriale degli uffici amministrativi, ubicati presso 6 sedi periferiche ove AST esercita storicamente i servizi di TPL a favore della collettività (oltre ai settori della Direzione Generale), ai quali era demandata un'importante parte della gestione amministrativa dei processi, per effetto delle mancate sostituzioni di personale, hanno gestito nel tempo con difficoltà le proprie attività che sono state, inevitabilmente, via via centralizzate presso la Direzione Generale.

Il valore numerico complessivo di carenza di personale, come quantificato nella tabella sopra riportata, risulta poco significativo rispetto alle deficienze che si riscontrano nell'ambito di ciascuna figura professionale, in quanto sono proprio i dati relativi alla specificità professionale delle figure carenti che evidenziano l'impovertimento strutturale delle risorse umane dell'Azienda in funzione delle esigenze di professionalità adeguate e coerenti con la mission aziendale e dell'efficacia della "Catena di Comando", che garantisca la piena funzionalità dell'azione gestionale del management. Si ritiene, in tal senso particolarmente grave l'assenza nel ciclo produttivo di risorse idonee a

sovrintendere le attività tecniche e di manutenzione su tutto il territorio e di unità addette alla verifica dei titoli di viaggio per il controllo e la prevenzione del fenomeno dell'evasione tariffaria nei servizi urbani e suburbani, nonché di unità specificatamente qualificate alla tenuta degli adempimenti di contabilità ed al controllo di gestione.

Il duplice divieto di procedere a nuove assunzioni e di effettuare progressioni di carriera ha, di fatto, neutralizzato in AST S.p.A., forse unica azienda regionale con caratteristiche organizzative e gestionali a forte caratterizzazione industriale, la principale leva di gestione del personale di cui può disporre il management, rispetto alle necessità di copertura dei vuoti operativi che vanno determinandosi nella catena di comando e, vieppiù, privando i lavoratori della principale leva motivazionale che caratterizza la volontà di provvedere al meglio nell'erogazione della prestazione lavorativa.

In questo contesto di generale carenza di personale qualificato particolarmente grave per la gestione organizzativa dell'Azienda divengono la consistente carenza di personale dirigenziale e la carenza di personale con posizioni di responsabilità e coordinamento di livello quadro.

Il Dirigente del Settore Risorse Umane  
e *ad interim* del Settore Logistica -  
Area Tecnico ed Engineering  
F.to - Dott. Giuseppe Carollo

Il Dirigente dell'Ufficio Legale e AA.GG.  
F.to - Avv. Gabriella Plaja

Il Dirigente del Settore Amministrativo  
Quality Manager  
F.to - Dott. Giovanni Amico

Il Dirigente *ad interim* del Settore Produzione  
e del Settore Logistica - Area Esercizio  
F.to - Dott. Andrea Ugo Fiduccia

Il Direttore Generale f.f.  
F.to - Dott. Andrea Ugo Fiduccia